

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 mai 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Crittin Dayen et Courbat, juges
Greffière : Mme Schwab Eggs

Art. 337 et 337c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **W._____ SA**, à [...],
défenderesse, contre le jugement rendu le 27 novembre 2019 par le
Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord
vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **T._____**, à [...],
demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 novembre 2019, communiqué aux parties pour notification le 14 janvier 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal de prud'hommes) a admis partiellement la demande du 20 mai 2019 d'T._____ contre W._____ SA (I), a dit que W._____ SA est la débitrice d'T._____ et lui doit immédiat paiement d'un montant brut de 5'459 fr. 40, dont à déduire les charges sociales légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 (II), a dit que W._____ SA est la débitrice d'T._____ et lui doit immédiat paiement d'un montant net de 1'354 fr. 15, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 (III), a dit que W._____ SA doit remettre à T._____ un certificat de travail sur son en-tête, signé et daté du 14 janvier 2019, reprenant le texte suivant : *« Nous soussignés, W._____ SA, certifions que Monsieur T._____, né le [...] 1994, a travaillé au sein de notre entreprise, du 1^{er} avril 2018 au 30 novembre 2018, en tant qu'opérateur de production. Monsieur T._____, dans le cadre de sa fonction, a exécuté les tâches suivantes dans nos ateliers de production : - Réalisation d'assemblages conformément aux standards de qualité propres à la branche professionnelle ; - Contribution au fonctionnement de l'atelier dans le respect des flux ; - Production dans le respect des consignes fixées et contrôlées par le responsable de l'unité ; - Maintien en bon état des outils et installations confiées pour le bon accomplissement du travail au quotidien ; - Atteindre les objectifs assignés à l'unité de production. M. T._____ a fait preuve de diligence et professionnalisme dans l'accomplissement de son travail. Il a fourni des prestations de précision et de qualité qui nous ont donné bonne satisfaction. M. T._____ était apprécié de sa hiérarchie et bien apprécié de ses collègues. Nous remercions Monsieur T._____ pour le travail accompli et formons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière professionnelle. Il nous quitte libre de tout engagement, excepté celui du secret professionnel. »* (IV), a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (V), a dit que les dépens et indemnité pour la représentation en justice sont compensés (VI) et a rendu le jugement sans frais (VII).

En droit, appelés à statuer sur la demande d'un employé contestant son licenciement avec effet immédiat, les premiers juges ont retenu, faute de lien avec l'événement à la base de l'avertissement signifié à l'employé au mois de mai 2018, que le manquement litigieux devait être grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat de l'intéressé. Après avoir relevé l'existence de plusieurs zones d'ombre quant à la survenance de la chute dans l'escalier alléguée par l'employé et dit douter de l'accident invoqué – sur le principe ou en tout cas dans la mesure décrite –, les magistrats ont indiqué que ces doutes ne suffisaient pas à prouver que les incapacités de travail du demandeur étaient elles-mêmes totalement fallacieuses. Si le rapport du médecin-conseil concluait à une incapacité totale dès le 9 octobre 2018, il ne se prononçait pas sur l'incapacité antérieure. Rien ne permettait de douter de la rectification opérée sur les certificats médicaux délivrés par le médecin N. _____ – qui n'était du reste pas le seul à avoir examiné le patient, celui-ci ayant aussi suivi neuf séances de physiothérapie.

Ainsi, pour les magistrats, la thèse d'une affection et d'une incapacité de travail était établie, sans qu'il ne soit nécessaire qu'elle soit liée à l'incident de la chute dans l'escalier. Ils ont exclu qu'un mensonge au sujet de la chute d'août 2018 puisse fonder un juste motif de licenciement. L'analyse a été menée sous l'angle d'un congé-soupçon et les premiers juges ont retenu que l'employeuse n'avait pas entrepris tout ce que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle dans la clarification des soupçons – celle-ci aurait dû demander des précisions s'agissant des incapacités de travail antérieures, tant à son médecin-conseil qu'à l'employé, afin de confirmer ses soupçons – et que la question de l'existence ou non de la chute dans les escaliers n'était pas de nature suffisamment centrale pour détruire le lien de confiance avec l'employeuse.

B. Par acte motivé du 14 février 2020, W. _____ SA a formé appel de ce jugement et a conclu à sa réforme, en ce sens que le

licenciement immédiat soit justifié, de sorte que les conclusions prises par l'intimé dans sa demande du 29 mai 2019 soient intégralement rejetées. A titre procédural, W._____ SA a requis que l'instruction de l'appel soit suspendue jusqu'à droit connu sur le recours déposé par l'intimé à l'appel contre la décision sur opposition rendue par la SUVA le 21 juin 2019. A l'appui de son appel, elle a produit deux pièces dites de forme.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. W._____ SA (ci-après : la partie défenderesse) est une société anonyme inscrite au Registre du commerce vaudois depuis le [...], dont le siège est sis à [...]. Elle a notamment pour but, à teneur de son inscription, la conception, le développement et l'assemblage de systèmes de stockage d'énergie électrique, ainsi que la distribution de piles et d'accessoires électriques.

2. T._____ (ci-après : le demandeur) a été engagé par la partie défenderesse en qualité d'opérateur de production, à compter du 1^{er} avril 2018. Le contrat de travail écrit a été signé par les parties le 27 mars 2018.

Conclu pour une durée indéterminée, le contrat de travail prévoit un salaire annuel brut de 65'000 fr. payé en treize mensualités, soit 5'000 fr. versés treize fois l'an. Le contrat prévoit également un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la neuvième année de service.

3. Le 14 mai 2018, la partie défenderesse a adressé un avertissement écrit au demandeur, remis en mains propres, dans lequel il est mentionné que des plaintes ont été formulées sur son comportement à l'égard de ses collègues, notamment féminines. Il ressort de ce courrier

que la partie défenderesse exige du demandeur un changement d'attitude, sous peine de mesures plus sévères pouvant aller jusqu'à la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

Les déclarations des parties et les témoignages recueillis en instruction précisent sur ce point que l'avertissement faisait principalement suite à une discussion entre le demandeur et une collègue au sujet d'un apéro. Le demandeur a d'ailleurs confirmé, lors de son audition devant le tribunal de prud'hommes, avoir charrié sa collègue par rapport à un apéritif qu'ils organisaient, auquel il n'avait pas été invité. Y._____, directrice des ressources humaines, a affirmé dans son témoignage qu'il y avait également eu des plaintes venant d'autres personnes, qui avaient justifié la lettre d'avertissement.

4. Le demandeur a pris des vacances du 6 au 10 août 2018 y compris.

5. Dès la reprise de son travail le 13 août 2018, le demandeur est entré en conflit avec son supérieur au sujet de son poste de travail.

L'instruction a permis d'établir que le demandeur ne souhaitait pas occuper le poste de travail qui lui avait été assigné pour la journée, soit un poste de vissage. Son supérieur direct, S._____, lui ayant toutefois demandé de s'y rendre, un conflit a éclaté entre eux et les a finalement menés au bureau de la directrices des ressources humaines, Y._____. Ils ont alors convenu d'un changement de poste. Cependant, lorsque S._____ est revenu à l'atelier après être resté seul quelques minutes supplémentaires avec Y._____, il a constaté que le demandeur était parti.

Les versions des différentes personnes entendues en cours d'instruction divergent en revanche sur plusieurs éléments ayant entouré ce conflit.

Sur le motif invoqué par le demandeur pour ne pas occuper le poste de travail qui lui avait été assigné initialement, S._____ et Y._____ ont affirmé que le demandeur avait invoqué un mal de dos dont il aurait souffert. Le demandeur a pour sa part indiqué qu'il avait déjà occupé le poste de vissage avant sa semaine de vacances du 6 au 10 août 2018, alors qu'il devait y avoir un tournus entre les collègues concernant les postes.

Pour ce qui est du déroulement exact des faits, S._____ a déclaré qu'après s'être fâché avec le demandeur, celui-ci s'était rendu au vestiaire pour se changer ; ils s'étaient ensuite rendus tous deux dans le bureau de la directrice des ressources humaines. Le demandeur a pour sa part contesté être passé au vestiaire.

Lors d'un entretien avec un collaborateur de la SUVA, le demandeur a expliqué qu'il n'avait pas apprécié que S._____ lui « passe une brosse » concernant le changement de poste. Il a déclaré ensuite s'être justifié auprès de Y._____ en lui disant que le poste n'allait pas et qu'il lui faisait mal au dos. Celle-ci lui aurait répondu que ce n'était pas à lui de décider quel poste occuper et qu'il fallait démissionner s'il n'était pas content ; le demandeur serait alors parti sous le coup de l'énervement.

Y._____ a pour sa part fait état de deux visites du demandeur à son bureau, une première fois afin de lui demander s'il pouvait être transféré au contrôle qualité, ce qu'elle avait refusé, et une seconde fois quinze à vingt minutes plus tard avec S._____. Cette version des faits impliquant deux visites au bureau de Y._____ apparaît confirmée par les relevés du système de timbrage utilisé par la défenderesse. En effet, selon les enregistrements de pointage, le demandeur a timbré à 8 h 32 lorsqu'il est arrivé sur son lieu de travail. Il a ensuite pointé à 8 h 48 à l'« Entrée Locataires Int. Nord », laquelle donne accès à la ligne de production et au vestiaire. Il a finalement encore timbré à 9 h 15, en utilisant cette fois une timbreuse se trouvant en face de l'escalier central de l'immeuble concerné.

6. Le 13 août 2018, pendant les horaires de travail et après le conflit avec son supérieur, le demandeur aurait, selon ses dires, chuté dans les escaliers de l'entreprise avant de se rendre au Centre Médical d' [...]. Cette version est contestée par la défenderesse.

L'instruction menée par la SUVA à la suite de l'incident rapporté par le demandeur met en lumière certaines variations dans les dires du demandeur lui-même en lien avec le déroulement de l'incident - lesquelles doivent être détaillées ici dans la mesure de leur pertinence pour l'établissement des faits.

Premièrement, dans un courrier électronique envoyé à Y. _____ le 14 août 2018, le demandeur a expliqué qu'il était tombé sur les dernières marches de l'escalier et était resté cinq minutes au sol tout seul à tenter de se relever. Cela serait intervenu après l'entretien avec celle-ci et S. _____ du 13 août 2018 entre 8 h 30 et 9 h 00. Ensuite, dans un courrier daté du 21 novembre suivant, le demandeur a précisé à la SUVA avoir tapé le bas de son dos contre l'angle de l'escalier le 13 août 2018 entre 8 h 30 et 9 h 30. Lors d'un entretien du 12 mars 2019 avec un collaborateur de la SUVA, le demandeur a expliqué être resté au sol entre une à trois minutes, sans que personne ne l'ait vu, et que sa chute était arrivée avant la pause de 9 h 00 à 9 h 30. Dans un courrier du 1^{er} avril 2019 à l'attention de la SUVA, le demandeur a une nouvelle fois précisé sa version des faits et a indiqué être arrivé à l'entreprise à 8 h 32 et s'être directement rendu dans le bureau de Y. _____ après le conflit avec S. _____. Il a déclaré qu'après cet entretien très bref (deux minutes environ), il aurait glissé dans les escaliers, serait resté immobilisé quelques brèves minutes, avant de se rendre au vestiaire à la suite d'un pointage à 8 h 48 et être parti. Il a dans ce cadre contesté avoir pointé à 9 h 15 en invoquant le fait que la timbreuse décompterait automatiquement les quinze minutes de pause obligatoire (non rémunérée) entre 9 h 15 et 9 h 30.

Comme indiqué ci-dessus, la défenderesse conteste l'existence même de la chute du demandeur dans les escaliers. [...], directeur financier de la partie défenderesse auditionné en qualité de témoin lors de l'audience du tribunal de prud'hommes, a déclaré avoir, dès le lendemain de la connaissance de l'arrêt de travail du demandeur, interrogé les personnes présentes aux alentours de l'escalier au moment de la chute. Toutes auraient répondu n'avoir pas vu l'accident. Y._____ a confirmé ces déclarations lors de son audition en qualité de partie. Le témoin [...] a précisé que les escaliers se trouvaient dans un endroit passant de l'entreprise et qu'il y avait tout le temps des gens alentours.

Les enregistrements des ouvertures de porte (terminaux de pointage) du 13 août 2018 indiquent qu'entre 9 h 00 et 9 h 30, durant la pause, plusieurs personnes étaient passées à proximité des escaliers.

7. Le 13 août 2018, le Dr [...], médecin du Centre Médical d' [...], a établi un certificat médical attestant d'une incapacité de travail à 100 % du demandeur en raison d'un accident. Cette incapacité y est indiquée comme s'étendant du 13 au 20 août 2018.

Par rapport médical concernant la visite médicale du 13 août 2018, daté du 15 novembre 2018 et destiné à la SUVA, le Dr [...] a attesté que le demandeur lui avait précisé avoir chuté sur les fesses en descendant de l'escalier. Il avait constaté lors de son analyse des douleurs dans le bas du dos, non visibles par radiologie. De plus, il a diagnostiqué un blocage traumatique ASI G, a confirmé que les constatations médicales objectives concordaient avec l'évènement invoqué par le demandeur et a estimé l'incapacité de travail à 100 % dès le 13 août 2018 avec complète reprise du travail dès le 20 août suivant.

8. Le demandeur a ensuite pris deux semaines de vacances du 20 au 31 août 2018 y compris. Durant cette période, aucun certificat médical n'a été établi.

9. Selon le certificat médical établi le 4 septembre 2018 par le Dr N._____, spécialiste FMH en médecine interne, le demandeur a été en

incapacité de travail à 100 % en raison de maladie du 3 au 7 septembre 2018. Cette incapacité s'est prolongée jusqu'au 15 septembre 2018 pour cause de maladie, selon certificat médical établi le 7 septembre 2018, puis jusqu'au 30 septembre 2018 pour cause de maladie, selon certificat médical établi le 14 septembre 2018 et enfin jusqu'au 31 octobre 2018 pour cause d'accident cette fois, selon certificat médical établi le 1^{er} octobre 2018.

Le 2 octobre 2018, le Dr N._____ a établi un rectificatif concernant les certificats médicaux des 4, 7 et 14 septembre 2018 en précisant que la cause de l'incapacité était un accident et non une maladie, à la suite d'une erreur de sa part.

Le Dr [...], radiologue chez [...] SA à [...], a adressé au Dr N._____ un courrier à propos d'une IRM de la colonne lombaire effectuée le 8 octobre 2018 sur le demandeur et concluant à une absence de lésion post-traumatique. Le 7 novembre 2018, le Dr N._____ a adressé à la SUVA un rapport médical intermédiaire mentionnant une chute dans les escaliers et spécifiant que le demandeur pouvait reprendre le travail à 100 % dès le 1^{er} novembre 2018, au regard d'une évolution satisfaisante.

Selon une attestation du 20 mai 2019 établie par Mme [...], physiothérapeute, le demandeur a effectué neuf séances de physiothérapie entre le 21 septembre et le 24 octobre 2018. Elle a précisé que la physiothérapie était prescrite à la suite d'une chute au travail et que le traitement visait les douleurs lombaires du demandeur.

10. A la demande de la partie défenderesse, le demandeur a été vu par le Dr [...], spécialiste FMH en médecine interne, médecin-conseil de l'entreprise, en date du 9 octobre 2018.

Dans son rapport daté du même jour, soit le 9 octobre 2018, le Dr [...] a expliqué qu'après lecture du dossier puis entretien et examen du demandeur, il ne lui apparaissait aucune affection médicale objective malade ou accidentelle susceptible de générer, dès le 9 octobre 2018,

un arrêt de travail même partiel dans toute activité professionnelle sans port de lourdes charges. Le praticien a ajouté en avoir informé le demandeur et a refusé sa demande de poursuivre son arrêt de travail d'alors jusqu'à son terme prévu pour la fin du mois d'octobre 2018. Il a en outre précisé que le Dr N._____, médecin traitant du demandeur contacté le 9 octobre 2019 par téléphone, avait admis cet avis comme étant juste et adéquat.

L'instruction n'a pas permis d'identifier avec certitude la date de réception exacte du rapport susmentionné par la partie défenderesse. Celle-ci a allégué avoir reçu le rapport le 18 octobre 2018, ce qui a été confirmé par le témoin [...], lequel a précisé avoir mis en place un système de traçage du courrier car la société savait qu'il s'agissait d'un élément déclencheur pour le licenciement. Il a ajouté disposer du courrier du médecin-conseil tamponné du 18 octobre 2018. Cependant, la pièce produite à ce titre en procédure par la défenderesse ne fait apparaître aucune trace d'un tampon.

11. Par courrier du 19 octobre 2018, la partie défenderesse a résilié avec effet immédiat le contrat de travail du demandeur. Elle a notamment invoqué les motifs suivants :

« Nous sommes convaincus que vous évoquez un accident qui n'a jamais existé. Au demeurant, vous décidez de prolonger votre arrêt de travail malgré l'avis contraire de notre médecin-conseil. Les rapports de confiance sont ainsi totalement et définitivement rompus. »

12. Par courrier du 29 octobre 2018, le demandeur s'est opposé à la résiliation immédiate de son contrat de travail, estimant celle-ci injustifiée. Il a précisé à cet égard que sa chute ainsi que ses incapacités de travail étaient avérées et qu'aucune décision écrite concernant la reprise de travail ne lui avait été adressée. Il a également ajouté que les conditions pour prononcer un licenciement immédiat n'étaient pas réunies, en ce sens que celui-ci était intervenu le 19 octobre 2019, soit dix jours après sa visite auprès du médecin-conseil.

13. Par courrier du 31 octobre 2018, la partie défenderesse a informé le demandeur que ses explications ne changeaient aucunement sa décision, confirmant ainsi la teneur de sa lettre de licenciement du 19 octobre précédant. Elle a en outre précisé avoir reçu le compte-rendu du médecin-conseil le 18 octobre 2018 seulement.

14. Le 14 janvier 2019, la partie défenderesse a délivré un certificat de travail au demandeur dont la teneur est la suivante :

« Nous soussignés, W. _____ SA certifions que Monsieur [...], né le 26 juin 1994, a travaillé au sein de notre entreprise, du 1^{er} avril 2018 au 19 octobre 2018, en tant qu'opérateur de production. Monsieur T. _____, dans le cadre de sa fonction, a exécuté les tâches suivantes dans nos ateliers de production :

- Réalisation d'assemblages conformément aux standards de qualité propres à la branche professionnelle ;
- Bonne contribution au fonctionnement de l'atelier dans le respect des flux ;
- Production dans le respect des consignes fixées et contrôlées par le responsable de l'unité ;
- Maintien en bon état des outils et installations confiées pour le bon accomplissement du travail au quotidien ;
- Atteindre les objectifs assignés à l'unité de production.

Il quitte la société libre de tout engagement, excepté celui du secret professionnel.

Nous remercions Monsieur T. _____ pour le travail accompli et formons nos meilleurs vœux pour la suite de sa carrière professionnelle.

[...], le 14 janvier 2019

W. _____ SA »

15. Le 21 décembre 2018, le demandeur a ouvert action contre la défenderesse par requête de conciliation adressée au Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

Une audience de conciliation s'est tenue le 11 février 2019. A cette occasion, un accord a été trouvé entre la défenderesse et la Caisse de Chômage Unia en lien avec le montant versé par celle-ci au demandeur - et au titre duquel elle faisait valoir sa subrogation. En conséquence, un montant brut de 2'075 fr. 40 (selon décompte du mois de novembre 2018) a été remboursé par la partie défenderesse à la Caisse de Chômage Unia. Aucun accord n'a par contre été trouvé avec le demandeur.

La conciliation ayant échoué avec le demandeur, celui-ci s'est vu délivrer, le 11 février suivant, une autorisation de procéder pour les conclusions suivantes :

- « I. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant brut de 7'534 fr. 80 (sept mille cinq cent trente-quatre francs et huitante centimes) ;
- II. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant net de 16'249 fr. 50 (seize mille deux cent quarante-neuf et cinquante centimes) à titre d'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 3 CO en faveur de Monsieur T. _____ et ce, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 ;
- III. Condamner W. _____ SA à délivrer à Monsieur T. _____ un certificat de travail final modifié, le certificat délivré le 14 janvier 2019 étant lacunaire en tout cas en ce qui concerne la qualité du travail et le comportement du requérant, respectivement modifié s'agissant de la date de fin des rapports de travail, soit le 30 novembre 2018 en lieu et place du 19 octobre 2018 ;
- IV. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant net en faveur de Monsieur T. _____ de 500 fr. (cinq cents francs) pour le dommage subi suite à la délivrance tardive du certificat ;
- V. Avec suite de frais judiciaires et dépens. »

16. Par décision du 13 mai 2019, la SUVA a prononcé la révision de sa décision du 3 septembre 2018 allouant des prestations au demandeur, sur la base de l'art. 53 al. 1 LPGA (loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 ; RS 830.1) et a demandé la restitution des prestations déjà payées pour un montant total de 4'735 fr. 35, selon l'art. 25 al. 1 LPGA. La SUVA a argué en substance qu'au vu du déroulement des faits, des différents timbrages et de l'absence de témoin, force était d'admettre que la preuve de la chute invoquée par le demandeur n'avait pas été apportée au degré de la vraisemblance prépondérante. Elle y a également noté que la survenance d'une chute paraissait invraisemblable. Elle en a conclu que le demandeur n'avait pas été victime d'un accident en date du 13 août 2018 et qu'il avait formulé de fausses déclarations.

Le demandeur a formé opposition à la décision de la SUVA, laquelle a été reçue par celle-ci en date du 3 juin 2019. Il a invoqué la violation du droit au sens de l'art. 49 let. a PA (loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 ; RS 172. 021), plus précisément la violation des art. 4, 25 al. 1, 53 al. 1 LPGA, 46 al. 2 LAA (loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 ; RS 832.20), 9 Cst. et la

constatation inexacte des faits pertinents au sens de l'art. 49 let. b PA. Il a notamment et en substance défendu qu'aucun fait nouveau indiscutable et pertinent ne justifiait une révision de la décision et que la SUVA s'était écartée arbitrairement des certificats médicaux.

Le 21 juin 2019, la SUVA a rendu une décision sur opposition, par laquelle elle confirmait sa précédente décision.

Le 9 juillet 2019, le demandeur a recouru à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (ci-après : CASSO) contre la décision sur opposition de la SUVA. Cette dernière a adressé un mémoire de réponse le 21 août 2019 à l'intention du Tribunal cantonal.

Le recours était toujours pendant au jour du jugement rendu par l'autorité de première instance dans la présente cause.

17. Peu avant la décision sur opposition rendue par la SUVA, soit le 21 mai

2019, le demandeur a ouvert action par son syndicat devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois. Il a, dans sa demande simplifiée, repris les conclusions de l'autorisation de procéder en modifiant celles figurant aux chiffres I et III. Ses conclusions s'articulaient comme il suit :

« I. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant brut de 5'459.40.- en faveur de Monsieur T. _____ et ce, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 ;

II. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant net de 16'249 fr. 50 (seize mille deux cent quarante-neuf et cinquante centimes) à titre d'indemnité au sens de l'article 337c alinéa 3 CO en faveur de Monsieur T. _____ et ce, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018

III. Condamner W. _____ SA à délivrer à Monsieur T. _____ un certificat de travail final conforme au modèle figurant en PL (sic) 14 du bordereau des pièces produit à l'appui de la présente demande simplifiée ;

IV. Condamner W. _____ SA au paiement d'un montant net en faveur de Monsieur T. _____ de 500 fr. (cinq cents francs) pour le dommage subi suite à la délivrance tardive du certificat ;

V. Avec suite de frais judiciaires et dépens. »

Le demandeur a précisé à cet égard, dans la demande simplifiée et le bordereau des pièces, que le montant de l'indemnité

requis correspondait à trois mois de salaire, part au treizième salaire comprise, soit 16'249 fr. 50 net, en sus du paiement du délai de congé d'un mois et douze jours diminué de l'indemnité versée par la Caisse de Chômage Unia, soit 5'459 fr. 40. Il a également produit un modèle de certificat de travail, dont la teneur était la suivante :

« Nous soussignés, W. _____ SA certifions que Monsieur T. _____, né le 26 juin 1994, a travaillé au sein de notre entreprise, du 1^{er} avril 2018 au 30 novembre 2018, en tant qu'opérateur de production. Monsieur T. _____, dans le cadre de sa fonction, a exécuté les tâches suivantes dans nos ateliers de production :

- Réalisation d'assemblages conformément aux standards de qualité propres à la branche professionnelle ;
- Bonne contribution au fonctionnement de l'atelier dans le respect des flux ;
- Production dans le respect des consignes fixées et contrôlées par le responsable de l'unité ;
- Maintien en bon état des outils et installations confiées pour le bon accomplissement du travail au quotidien ;
- Atteindre les objectifs assignés à l'unité de production.

Collaborateur digne de confiance, il a fait preuve de diligence et de professionnalisme dans l'accomplissement de son travail. Il a fourni des prestations de précision et de qualité qui nous ont donné pleine et entière satisfaction.

Employé très apprécié de sa hiérarchie et ses collègues avec lesquels il a entretenu des très bonnes relations professionnelles.

Nous tenons à le remercier pour la qualité de son travail dont il a fait preuve durant son engagement, excepté celui du secret professionnel. Nos meilleurs vœux de succès pour la suite de son avenir tant professionnel que personnel l'accompagnent.

[...], le 14 janvier 2019
W. _____ SA »

Par réponse du 21 juin 2019, la partie défenderesse a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur contre elle, avec suite de frais et dépens. Elle a également requis la production du dossier du demandeur par la SUVA.

18. L'audience de jugement s'est tenue le 18 novembre 2019. A cette occasion, deux témoins ont été entendus, à savoir [...] et S. _____. Les déclarations des témoins, ainsi que celles des parties, ont été intégrées dans l'état de fait dans la mesure de leur pertinence.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2^e éd., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

3.

3.1 L'appelante plaide l'inexistence de l'accident du 13 août 2018, se fondant notamment sur la décision de la SUVA du 13 mai 2019, confirmée le 21 juin 2019, et requiert la suspension de la cause jusqu'à droit connu sur le recours actuellement pendant devant la CASSO au sujet de la restitution des prestations. Elle se plaint à cet égard d'une constatation inexacte des faits et d'une violation du droit.

A supposer que l'élément invoqué par l'appelante pour justifier le licenciement immédiat – en l'espèce, l'inexistence de l'accident – soit établi, il convient de se demander si celui-ci est en soi suffisant pour admettre que le licenciement immédiat était justifié, comme le soutient l'appelante.

3.2 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Aux termes de l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

La résiliation produit des effets *ex nunc* immédiats dès sa réception par son destinataire, sans égard au fait qu'elle soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 750 ; cf. aussi Gloor, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 72 ad art. 337 CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e éd., 2012, n.12 ad art. 337 CO ; ATF 117 II 270 consid. 3b, JdT 1992 I 398 ; TF 4C.390/ 2005 du 2 mai 2005 consid. 2.3, in JAR 2007 p. 251 ; TF 8C_294/2011 du 24 décembre 2011 consid. 6.4.3).

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue

du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; ATF 75 II 329 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique. On peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités ; ATF 130 III 28 consid. 4.4).

Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 1113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2).

Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. En revanche, si les soupçons se révèlent infondés, l'employeur doit supporter les

conséquences de l'absence de preuve ; le licenciement immédiat sera généralement considéré comme injustifié, sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale (TF 4C.325/2000 du 7 février 2001 consid. 2a et les arrêts cités, in Droit du travail 2001 p. 38 ; TF 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in JAR 2001 p. 304). C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (TF 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2, in Droit du travail 2005 p. 177 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.3).

3.3 L'appelante ne conteste pas que le comportement adopté par l'intimé à compter du 13 août 2018 n'a aucun rapport direct avec l'avertissement qui lui a été communiqué le 14 mai 2018. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur cet avertissement.

Dans son acte d'appel, l'appelante reconnaît avoir, au mois d'août 2018 déjà, nourri quelques doutes quant à l'existence de la chute du 13 août 2018, mais n'en avoir pas alors fait grand cas, dès lors que cette chute n'avait justifié qu'une incapacité de travail d'une semaine. On comprend ainsi que l'appelante a considéré que les faits à la base de l'incapacité de travail de l'intimé n'étaient pas graves en soi tant que l'incapacité se limitait à une semaine, mais qu'ils le sont devenus lorsque l'incapacité s'est prolongée en septembre et octobre. Ce raisonnement ne saurait être suivi pour les motifs qui suivent.

En l'espèce, l'appelante a presque immédiatement nourri un soupçon s'agissant de la chute invoquée par son employé. Elle a d'ailleurs agi promptement pour clarifier la situation, en faisant procéder à l'interrogatoire de ses employés dès le lendemain de la connaissance de l'arrêt de travail de l'intéressé – soit au mois d'août 2018. L'appelante a ainsi été en mesure de comprendre à ce moment-là déjà que la version des faits de son employé liée à la chute évoquée était sujette à caution, alors même que celui-ci se prévalait d'une incapacité de travail pour cause d'accident, étant au bénéfice d'un certificat médical établi le jour de

l'accident litigieux et attestant d'une incapacité de travail à 100 % des 13 au 20 août 2018 en raison d'un accident. Or l'employeuse n'a demandé à son médecin-conseil de s'entretenir avec son employé qu'au mois d'octobre 2018 seulement, après avoir eu connaissance d'une modification du motif de l'incapacité figurant sur plusieurs certificats médicaux - celui-ci étant rectifié de « maladie » en « accident » par le médecin traitant de l'intimé. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'elle a pris la décision de licencier l'intéressé.

Au regard de ce qui précède, il y a lieu de considérer que l'appelante a, dès le mois d'août 2018, levé tout soupçon sur l'incident invoqué. En attendant le mois d'octobre suivant pour licencier son employé, elle a agi tardivement. De surcroît, si l'acte incriminé n'était pas suffisamment grave à ses yeux pour justifier un licenciement immédiat au mois d'août 2018, il ne pouvait pas le devenir deux mois plus tard. De deux choses l'une en effet, soit le comportement incriminé - un mensonge de l'employé permettant de justifier une incapacité de travail - était propre à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance, soit il ne l'était pas ; la durée de l'incapacité de travail subséquente ne saurait être déterminante en soi, puisque la fausseté des dires et des certificats est réalisée de la même manière dans les deux cas, quelle que soit la longueur de l'incapacité de travail subséquente. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont retenu que la question de l'existence ou non de la chute de l'employé dans les escaliers n'était pas suffisamment centrale pour détruire le lien de confiance avec l'appelante.

L'appelante invoque un second motif pour justifier le licenciement immédiat, à savoir le refus de l'intimé de travailler à partir du 9 octobre 2018. Ce motif n'est cependant pas suffisant, faute d'éléments prouvant que l'employé aurait refusé de travailler à partir du 9 octobre 2018, le rapport du médecin-conseil ne faisant que relater que l'intéressé lui aurait simplement demandé de maintenir son arrêt de travail jusqu'à son terme prévu pour la fin du mois d'octobre 2018.

En définitive, l'appelante n'a pas établi que le licenciement immédiat était justifié. Le jugement querellé peut dès lors être confirmé, par substitution de motifs, s'agissant du licenciement immédiat injustifié, aucune violation de l'art. 337 CO ne pouvant être retenue.

L'appelante a certes soulevé un grief en lien avec l'établissement des faits ; elle tendait à démontrer que la preuve de la chute invoquée par l'intimé à l'appel n'avait pas été apportée. Cette critique est toutefois vaine, puisque le licenciement immédiat a été considéré comme injustifié au vu de sa tardiveté, indépendamment de savoir si l'[in]existence de la chute était établie. Cette question de fait n'a dès lors pas d'incidence sur la solution du litige et souffre de demeurer en l'état.

4.

4.1 Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (art. 322 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé.

Le rejet de l'appel rend inutile la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur la procédure pendante devant la CASSO et réduit à néant le grief de violation de l'art. 126 CPC invoqué par l'appelante.

4.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Dans le cas d'espèce, et malgré l'issue du litige, l'appelante sera mise au bénéfice de cette disposition et aucun frais ne sera mis à sa charge.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Charles Munoz (pour W. _____ SA),
- Mme [...], du Syndicat UNIA Région Vaud, Section Nord Vaudois (pour T. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires

pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :